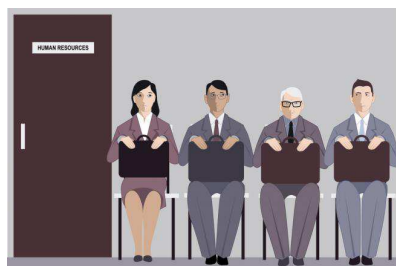




CONTRAT DE TRAVAIL

04/03/2015

Discrimination au travail : les syndicats font cause commune



Registre de candidatures, référent chargé de vérifier les process de recrutement, nouveaux indicateurs et class action... Cinq organisations syndicales présentent leurs propositions pour lutter contre les discriminations.

C'est presque l'union sacrée. Cinq organisations syndicales (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC et l'Unsa) ont présenté, hier, des propositions communes contre les discriminations au travail, à l'issue de la réunion plénière, le 24 février, du groupe de travail ad hoc. La CFDT n'est pas opposée au principe mais elle attend le relevé des conclusions de la concertation pour se prononcer. "L'objectif est de tirer la sonnette d'alarme avant que tout le monde ne tranche, alerte Marie-Line Brugidou, déléguée CFC-CGC, ex- membre de la Halde. Car des moyens simples et concrets existent pour lutter efficacement contre les discriminations". Erigées par les partenaires sociaux "au rang de priorité nationale". D'où la volonté de passer "à l'action".

Plan d'action du gouvernement

Lancé en octobre 2014, le groupe de travail piloté par Jean-Christophe Sciberras et présidé par François Rebsamen et Patrick Kanner (ville/jeunesse) devait rendre ses conclusions, fin février. Elles devaient ensuite servir de base au plan d'action du gouvernement. Or, pour l'heure, rien n'est prêt. Plusieurs préconisations étaient en particulier attendues : les mesures pour promouvoir les méthodes de recrutement non discriminantes ainsi que la pertinence du CV anonyme, inscrit dans la loi depuis 2006 mais dont les décrets n'ont jamais été publiés.

Vérifier les méthodes de recrutement

Concrètement, les organisations syndicales souhaitent tenir un registre de candidatures pour vérifier que les personnes recalées en entretien n'aient pas été écartées en raison de critères discriminatoires. Elles proposent même de nommer un référent chargé de valider les méthodes déployées par les DRH.

Surtout, elles prévoient deux nouveaux indicateurs pour jauger de la pertinence de leurs process de recrutement. En croisant les données sur le niveau de qualification par tranche d'âge avec celles liées au niveau de rémunération, l'entreprise pourrait ainsi disposer d'un état de lieux précis sur les pratiques de gestion de carrière. Une aide précieuse en cas de suspicion de discrimination. Cette disposition figure, d'ailleurs, dans la loi sur l'égalité hommes et femmes. Et n'entraîne "ni coût, ni contrainte supplémentaire".

Enfin, les partenaires sociaux se disent favorables à la création d'actions collectives devant les tribunaux de grande instance (TGI). Les syndicats pourraient ainsi porter plainte lorsqu'aucune mesure utile n'est mise en œuvre "dans une entreprise contre les discriminations affectant une catégorie de salariés". Une proposition également évoquée par Laurence Pécaut-Rivolier, ex-conseiller à la Cour de cassation, dans un *rapport* remis en décembre 2013 aux ministres du Travail, de la Justice et des Droits des femmes.

L'origine des candidats, premier motif de discriminations



Dispositions suffisantes? La tâche sera néanmoins ardue. Les discriminations restent fortes dans l'entreprise, selon le dernier *rapport* du Défenseur des droits, publié fin janvier. Avec en tête, l'origine des candidats. Les inégalités envers les femmes persistent également notamment au retour d'un congé maternité. "Le sujet reste plutôt tabou dans les entreprises, regrette Marie-Line Brugidou. Y compris au sein des organisations syndicales qui se sont très peu saisies du sujet". Pour preuve : "aucun accord sur la diversité n'a mis en place des indicateurs innovants permettant de repérer et de mesurer les discriminations. Ils ne contiennent pas non plus d'outils efficaces pour corriger et réparer les discriminations". Soit le plus souvent des déclarations de principe et des rappels de la loi. Presque des coquilles vides, en somme.

Par Florence Mehrez

© ActuEL-RH.fr / Editions Législatives

EMPLOI

05/03/2015

Contrat de génération : un accord dans les entreprises de 50 à 299 salariés avant le 31 mars



Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de cette taille, doivent négocier un accord collectif sur le contrat de génération, ou à défaut mettre en place un plan d'action, si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu.

La loi sur le contrat de génération du 1er mars 2013 prévoyait que les entreprises de 50 à 299 salariés n'avaient aucune obligation de négocier un accord collectif, de mettre en œuvre un plan d'action ou d'être couvertes par un accord de branche sauf si elles souhaitaient bénéficier de l'aide de l'Etat. Face au nombre restreint d'accords de branche signés au moment de l'adoption de la loi portant réforme de la formation du 5 mars 2014, le gouvernement a souhaité dissocier le bénéfice de l'aide de la conclusion d'un accord. Il a été prévu que ces entreprises puissent bénéficier directement de l'aide de l'Etat sans avoir à signer un accord, un plan d'action ou être couvertes par un accord de branche.

Obligation de négocier avant le 31 mars 2015

Mais la loi sur la formation a également prévu que les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de cette taille, ont l'obligation d'être couvertes le 31 mars 2015 au plus tard par (*article L. 5121-8 alinéa 2 du code du travail*) :

- un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions des articles L. 5121-10 (nécessité d'un diagnostic préalable) et L. 5121-11 du code du travail (contenu de l'accord) ;
- à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, par un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 du code du travail (nécessité d'un diagnostic préalable, contenu du plan d'action, nécessité d'un PV de désaccord, consultation du CE pour le suivi).



Cette obligation s'applique aux entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu.
Sur tous les aspects du contrat de génération qui n'ont pas été modifiés par la loi formation (modalités de réalisation d'un diagnostic, contenu des accords et les modalités de dépôt, information du CE...), reportez-vous à notre synthèse sur le contrat de génération établie après la publication de la loi du 1er mars 2013, dans laquelle nous les avons détaillés pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Pénalité si aucun accord ou plan n'est déposé le 31 mars 2015

A défaut d'accord ou de plan déposé le 31 mars 2015, les entreprises de 50 à 299 salariés seront soumises à une pénalité. Un décret d'application devait préciser les modalités de mise en œuvre de cette pénalité ainsi que sa date d'entrée en vigueur, au plus tard au 31 mars 2015 (*article 20, V de la loi*). Or, à ce jour, le décret n'est toujours pas paru. Nous ne savons donc pas si la pénalité sera identique à celle applicable aux entreprises de 300 salariés et plus (au maximum égal à 1 % de la masse salariale de l'entreprise ou, s'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction Fillon).

Eléonore Barriot

© ActuEL-RH.fr / Editions Législatives

EMPLOI

06/03/2015

Contrat de génération : l'aide est étendue au CDI apprentissage

Un décret du 3 mars 2015 élargit au CDI apprentissage l'aide accordée aux entreprises dans le cadre du contrat de génération. Il précise également que le silence de l'administration suite au dépôt d'un accord ou plan d'action du contrat de génération par une entreprise de 50 à 299 salariés vaut conformité, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

Nous vous le rappelions hier : la loi sur la formation du 5 mars 2014 a modifié sur plusieurs points le contrat de génération. Un décret du 3 mars 2015 transpose dans la partie réglementaire du code du travail une partie de ces modifications.

Bénéfice de l'aide pour les contrats d'apprentissage en CDI

Le décret prévoit que le bénéfice de l'aide accordée aux entreprises dans le cadre du contrat de génération est élargi aux recrutements effectués dans le cadre du CDI apprentissage mis en place par la loi sur la formation.

Rappelons que pour bénéficier de l'aide, les entreprises doivent embaucher en CDI un jeune âgé de moins 26 ans (30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé), et maintenir dans l'emploi un salarié âgé d'au moins 57 ans (55 ans s'il a été embauché ou si la personne est handicapée).

Le décret précise que pour le CDI apprentissage :

- l'âge du jeune s'apprécie au premier jour de l'exécution du contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage ;
- la demande d'aide doit être déposée dans les 3 mois qui suivent le premier jour de l'exécution du contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage ;
- l'aide est perçue pendant 3 ans à compter du premier jour de l'exécution du contrat suivant l'expiration de la période d'apprentissage.



Conformité des accords ou plans d'action en cas de silence de l'administration

Depuis le 12 novembre 2014, le silence gardé par l'administration pendant 2 mois ne vaut plus, sauf exceptions, décision implicite de rejet mais acceptation. Pour les accords ou plan d'actions relatifs au contrat de génération, il en est de même précise le décret du 3 mars 2015, mais dans un délai moindre. L'absence de décision expresse de l'autorité administrative compétente, dans un délai de 3 semaines dans le cas d'un accord ou de 6 semaines dans le cas d'un plan d'action, vaut désormais décision tacite de validation.

Cette absence de décision emportait jusqu'à présent conformité pour les entreprises de 300 salariés et plus, mais pas pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

Modification pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe de la même taille, peuvent depuis le 7 mars 2014 bénéficier de l'aide de l'Etat attachée au contrat de génération sans avoir à signer un accord, un plan d'action ou être couvertes par un accord de branche. De ce fait, l'article L. 5121-17 du code du travail avait été modifié, et le VI de cet article supprimé. Or, l'article R. 5121-30 du code du travail qui prévoyait les modalités de transmission du diagnostic devant être effectué par ces entreprises pour bénéficier de l'aide si elles étaient couvertes par un accord de branche figurait toujours dans le code du travail. Devenu sans objet, cet article est supprimé par le décret.

Eléonore Barriot

© ActuEL-RH.fr / Editions Législatives

CONTRAT DE TRAVAIL

09/03/2015

Le sexisme au travail, entre déni et tabou



Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales, vendredi lors de la remise du rapport du CSEP sur le Sexisme dans le monde du travail (DR)

Le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CESP) rendu public vendredi formule 35 préconisations pour lutter contre le sexisme au travail. Une quinzaine concerne plus particulièrement les entreprises.

"Ma petite", "ma mignonne", "ma belle", "ma chérie"... Sous couvert d'humour, de paternalisme ou d'interpellations familiales, le sexisme reste bien ancré dans le monde du travail, selon un rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), remis vendredi à la ministre des Affaires sociales, Marisol Touraine. Parmi les 15 000 salariés interrogés au sein de neuf grandes entreprises (Air France, La Poste, LVMH...), 80% de salariées estiment être régulièrement confrontées à des attitudes ou décisions sexistes, une femme sur deux ayant notamment été la cible de blagues. Y compris en raison de la maternité et des charges familiales.



Faire tomber le "tabou" des comportements machistes

Ces attitudes sont pourtant rarement dénoncées. Le plus souvent, les femmes font profil bas de peur d'être perçues comme "trop plaintives", "trop émotives" voire même "fautaises de trouble". Le rapport note également que le sexisme est souvent difficile à identifier. Soit parce "qu'il devient invisible", presque banal; soit que "le coût engendré par sa dénonciation est jugé disproportionné", pointe le rapport.

Pour inverser la tendance, ses auteurs Brigitte Grésy, secrétaire générale du CSEP et Martine Becker, rapporteuse, formulent 35 préconisations pour faire tomber le "tabou" de ces comportements machistes. Une quinzaine concerne plus particulièrement l'entreprise.

Règlement intérieur et chartes éthiques

Certaines sont simples à mettre en œuvre. Le règlement intérieur pourrait, par exemple, s'enrichir de règles relatives aux relations de travail entre les hommes et les femmes, incluant l'ensemble des dispositions concernant le harcèlement moral ou sexuel. De même, les chartes d'éthique, ou à défaut, les notes de services, pourraient mentionner l'interdiction de tels comportements. Idem pour les accords sur l'égalité professionnelle. Sans créer de nouvelles obligations, le rapport recommande d'inscrire dans leur préambule un engagement des employeurs et des partenaires sociaux sur le sujet.

Labels égalité et diversité

D'autres dispositions nécessitent quelques aménagements en amont. Les labels Egalité et diversité mettent peu en avant la lutte contre ces comportements. Certes, tout candidat à la certification doit détailler les actions développées en la matière dans son entreprise. Or, aucun mode d'emploi n'est fourni. Une négligence qui pourrait être rectifiée, selon les auteurs, lors du rapprochement des deux labels actuellement en cours. En incluant, par exemple, une méthode plus détaillée pour circonscrire les différentes formes et manifestations sexistes.

Autre possibilité : compléter les enquêtes de climat social ou les baromètres de perception par des indicateurs portant sur la qualité des relations entre les hommes et les femmes dans l'entreprise ou encore sur le rôle des stéréotypes de sexe.

Reste in fine une dernière carte à jouer, selon les experts : celle du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Une façon de montrer que l'entreprise ne transige pas sur la question.

Vers une codification des "agissements sexistes"?

En matière de droit du travail, qui demeure la voie privilégiée pour contester les discriminations, trois outils peuvent être mobilisés : le harcèlement moral (moyen masqué de sanctionner les agissements sexistes), le harcèlement sexuel et une nouvelle disposition "prohibant tout agissement à raison d'un critère prohibé (dont le sexe) depuis la loi du 27 mai 2008". Mais celle-ci reste largement invisible parce que non codifiée dans le code du travail et diluée au sein d'autres motifs de discrimination. C'est pourquoi, les auteurs du rapport préconisent de codifier la disposition contenue au 1° de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 relative à "l'agissement à raison du sexe", en la renommant "agissement sexiste" et en l'intégrant dans le chapitre II du titre IV du code du travail relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Anne BARIET

© ActuEL-RH.fr / Editions Législatives

Révétons vos
ressources
humaines



SANTÉ ET SÉCURITÉ

16/03/2015

Compte de prévention de la pénibilité : son fonctionnement en 2015



Une circulaire interministérielle du 13 mars 2015 détaille la mise en place et le fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015. Elle sera complétée par une circulaire précisant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés.

Afin d'aider les employeurs à appréhender et mettre en place le compte de prévention de la pénibilité dans les entreprises, une circulaire du 13 mars 2015 précise les dispositions applicables en 2015, première année de mise en œuvre du dispositif. Compte tenu des deux missions en cours, celle pour accompagner l'élaboration des modes d'emploi des branches confiée à Michel de Virville, et la mission d'évaluation et de proposition pour faciliter la mise en œuvre du compte pénibilité confiée à Gérard Huot et Christophe Sirugue, la circulaire pourrait être complétée.

Salariés concernés par le compte de prévention de la pénibilité

Peuvent acquérir des droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité :

- tous les salariés des employeurs de droit privé ;
- le personnel des entreprises publiques travaillant dans des conditions de droit privé ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail de type particulier comme les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

En revanche, ne sont pas éligibles au compte :

- les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité ;
- les salariés des particuliers employeurs ;
- les travailleurs détachés en France.

Attention, le champ d'application du compte de prévention et de la fiche individuelle de prévention, sont différents !

La circulaire rappelle que la fiche de prévention est établie pour les salariés exposés au-delà des seuils et titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à 1 mois (article D. 4161-4 du code du travail). Les travailleurs concernés sont les salariés, y compris temporaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur (article L. 4111-5 du code du travail).

Les travailleurs détachés en France sont donc également concernés par la fiche de prévention. A ce titre, l'entreprise donneuse d'ordre transmet à l'entreprise sous-traitante les informations nécessaires à leur établissement.

► Les modalités d'établissement et de communication des fiches de prévention des expositions sont détaillées dans la fiche 4 de la circulaire.



Facteurs de risques professionnels pris en compte au titre de la pénibilité

La circulaire rappelle que depuis le 1er janvier 2015 seuls 4 facteurs sont pris en compte : le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif et les activités exercées en milieu hyperbare (les seuils d'exposition de ces facteurs sont détaillés dans la fiche 3 de la circulaire). Les six autres facteurs (postures pénibles, bruit, agents chimiques dangereux, vibrations mécaniques, températures extrêmes, manutentions manuelles de charges) ne seront pris en compte qu'à partir du 1er janvier 2016. Ils "donneront lieu à une instruction d'application dédiée".

Appréciation de l'exposition à la pénibilité

L'exposition des salariés à la pénibilité est évaluée, après la prise en compte des mesures de protection individuelles et collectives, en croisant deux critères, rappelle la circulaire :

- les facteurs de pénibilité applicables au type de poste occupé ;
- et l'exposition en moyenne annuelle du salarié sur le poste en question.

La circulaire précise que l'exposition de chaque salarié est appréciée "au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, telles qu'elles se révèlent être en moyenne au cours de l'année".

Si un salarié est affecté à plusieurs postes au cours de l'année, "c'est bien l'ensemble des expositions subies par le travailleur sur l'ensemble de ces postes que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle", ajoute la circulaire.

Les périodes d'absence des salariés sont prises en compte pour apprécier l'exposition à la pénibilité, dès lors qu'elles sont susceptibles de la remettre en compte. "Il s'agit donc de périodes d'absences longues (congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique...)", explique la circulaire.

Pour les travailleurs présents pendant une durée inférieure à une année, mais supérieure à un mois (en deçà de cette durée le dispositif pénibilité ne s'applique pas), l'exposition est évaluée "au regard des conditions habituelles de travail du poste occupé appréciée en moyenne sur l'année". La circulaire précise que si un salarié est présent 2 mois seulement sur un poste qui n'implique pas habituellement une exposition supérieure aux seuils sur une durée de 12 mois, l'employeur ne recense pas l'exposition du salarié concerné. Ce principe s'applique même si au cours de ces 2 mois, "le salarié a été (...) exposé à des facteurs de pénibilité".

Déclaration des salariés exposés à la pénibilité pour l'année 2015

C'est le logiciel de paie qui permet à l'employeur de déclarer les facteurs d'exposition de la pénibilité à la Cnav, au travers de la DADS. L'alimentation de ces données devrait également permettre, sous réserve de l'adaptation des logiciels de paie par les éditeurs, "d'éditer les fiches d'exposition à la pénibilité de manière automatisée sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie de données", souligne la circulaire.

Du fait de leur déclaration via la DADS, les expositions peuvent être appréciées en fin d'année. Pour l'année 2015, elles seront déclarées au plus tard le 31 janvier 2016.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat de travail, dont la durée supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, l'employeur doit déclarer l'exposition au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat. "Toutefois, afin de faciliter l'entrée en vigueur du dispositif, l'employeur, pour les contrats se finissant durant l'année 2015, pourra établir les fiches d'exposition des salariés concernés jusqu'au 31 janvier 2016".

Cotisations liées au compte de prévention de la pénibilité

La circulaire rappelle que la cotisation de base n'est pour le moment pas due. Ce n'est qu'en 2017 qu'elle s'appliquera et que son taux sera de 0,01 %.

Seule la cotisation additionnelle est exigible à compter du 1er janvier 2015. L'assiette à retenir correspond à l'ensemble des rémunérations versées au salarié au cours de la période, sous déduction éventuelle d'un rappel de salaire correspondant à une année où le salarié n'était pas exposé.



En 2015 et 2016, son taux est de 0,1 % pour les salariés mono-exposés, et 0,2 % pour les salariés poly-exposés.

La cotisation peut être versée mensuellement, en même temps que les autres cotisations, ou annuellement. Si l'employeur choisit la seconde option, il versera la cotisation pour l'année 2015 au plus tard le 31 janvier 2016. Aucune exonération de cotisation ne s'applique à la cotisation additionnelle ; si une assiette forfaitaire s'applique, elle est également retenue pour cette cotisation.

Eléonore BARRIOT

© ActuEL-RH.fr / Editions Législatives

CONTRAT DE TRAVAIL

30/03/2015

Le Medef veut des accords de maintien dans l'emploi et de mobilité plus sécurisés



© AFP

En vue de préparer la conférence sociale du 3 avril, le Medef a dressé un bilan de l'Ani du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi. La plupart des modifications suggérées sont un retour à la lettre de l'accord estimant que le législateur a dénaturé certains des objectifs fixés.

Chacun fourbit ses armes pour la conférence sociale sur la sécurisation de l'emploi qui se tiendra au ministère du travail le 3 avril. Le Medef, dans un document de 98 pages, dresse le bilan de l'accord sur le marché du travail de 2013. Les pistes d'amélioration qu'il propose sont quasiment toutes un retour à la lettre de l'accord national interprofessionnel. Il reproche aux parlementaires et/ou au gouvernement, sur un certain nombre de points, d'avoir dénaturé les termes de l'accord.

► Généralisation de la complémentaire santé

Sur ce point, le Medef reproche surtout au législateur d'avoir transformé la couverture "balai" de l'Ani, applicable à défaut d'accord, en une couverture minimale légale à laquelle toute entreprise doit se conformer. Autre reproche : avoir étendu la participation de l'employeur à hauteur de 50% minimum au-delà de la couverture minimale légale. L'organisation patronale insiste sur ce dernier point et souhaite que le législateur revienne dessus. L'organisation patronale estime aussi que lorsque le comité d'entreprise participe à la couverture complémentaire santé, cela soit pris en compte dans la part de financement de l'employeur.

► Base de données économiques et sociales

Le Medef constate que la base de données unique a été "globalement mal accueillie par les entreprises" et pointe avant tout un "manque de pédagogie". Là encore, la transposition législative est mise en cause, car elle a "supprimé le principal élément important de simplification prévu par l'Ani, à savoir la possibilité de négocier les indicateurs pertinents en fonction de l'entreprise". Le Medef réclame sa restauration ainsi qu'un allègement du contenu de la BDES pour les entreprises de moins de 300 salariés.



► Accords de mobilité interne et de maintien dans l'emploi

Sur d'autres sujets, le Medef pointe les insécurités juridiques liées à la nature de la rupture du contrat du travail.

C'est le cas des accords de mobilité interne et des accords de maintien de l'emploi. Le Medef reproche au législateur d'avoir substitué au licenciement *sui generis* prévu par l'accord - sur le modèle des licenciements faisant suite à un accord RTT dans le cadre de la loi Aubry II - un motif économique. "Les employeurs s'interrogent sur le contrôle que va exercer la Cour de cassation sur d'éventuels licenciements réputés avoir une cause économique, alors que les mesures d'organisation courante prévues par le texte ne figurent pas parmi les motifs économiques admis", explique le document s'agissant des licenciements faisant suite à un refus de se voir appliquer un accord de mobilité interne.

Même reproche s'agissant des accords de maintien de l'emploi. La qualification de licenciement économique "introduit un élément d'incertitude juridique fort sur la justification du licenciement en cas de contentieux".

Le Medef pousse le gouvernement à aller plus loin et à donner la possibilité aux entreprises de conclure des accords de maintien de l'emploi "offensifs". Le ministre du travail y réfléchit depuis un certain temps déjà. Pour cela, il faut supprimer la référence aux graves difficultés conjoncturelles, explique le document. Un amendement au projet de loi Macron, adopté par la commission spéciale au Sénat, ouvre cette possibilité.

► Mobilité volontaire sécurisée

S'agissant du dispositif de mobilité volontaire sécurisée, le Medef estime qu'il est encore trop "méconnu des salariés et des entreprises". Toutefois, le document patronal souligne le développement de ce dispositif dans le cadre de la GPEC, "afin de sécuriser les transitions professionnelles des salariés occupant un emploi menacé à plus ou moins long terme". Il suggère d'ailleurs, lorsque le dispositif est utilisé dans ce cadre-là, de supprimer le seuil de 300 salariés. Là encore, l'organisation patronale souligne l'inadéquation de la nature économique du licenciement.

Un CDI plus "sécurisé"

Dans ce document, le Medef rappelle qu'il souhaite voir assouplir le contrat de travail. Pour favoriser l'embauche, il préconise que soient introduits dans le contrat de travail des motifs "incontestables" de rupture. Il souhaite également une extension du barème d'indemnité de licenciement qui, rappelons-le, existe aujourd'hui devant le bureau de conciliation. La proposition du Medef est double : prévoir un barème au moment de la rupture du contrat "dont le respect par l'employeur éteindrait toute contestation en justice". Un second interviendrait au moment de la contestation de la rupture et fixerait "un plafond d'indemnité". Rappelons que le projet de loi Macron crée un référentiel d'indemnité devant le bureau de jugement mais il n'est pour l'heure qu'indicatif.

Florence Mehrez

© ActuEL-RH.fr / Editions Législatives